

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

2018

Heidi Haapanen ja Henna Raute

VUOKRATYÖNTEKIJÄ VAI OMA TYÖNTEKIJÄ?

Heidi Haapanen ja Henna Raute

VUOKRATYÖNTEKIJÄ VAI OMA TYÖNTEKIJÄ?

Tässä opinnäytetyössä selvitetään selvitystyönä, missä tilanteissa yrityksen olisi taloudellisesti kannattavampaa palkata omaa henkilöstöä ja milloin taas hyödyntää vuokratyöyrityksen tarjoamia työntekijöitä. Selvitystyö on rajattu vähittäiskaupan alaan Varsinais-Suomessa. Opinnäytetyö on suunnattu yrittäjille, jotka miettivät onko vuokratyöntekijä ja vai oma työntekijä parempi vaihtoehto. Tekijät ovat olleet kiinnostuneita vuokratyöstä ja halunneet selvittää, kuinka kannattavaa vuokratyövoiman käyttö todella on ja missä tilanteissa se on hyvä vaihtoehto.

Opinnäytetyön alussa on teoriaosuus, jossa käydään läpi vuokratyön vaiheita Suomessa 1970-luvulta lähtien ja vuokratyön nykyisiä säännöksiä. Käsitellään kaupan alan työtehtäviä, jotka työntekijän tulee osata, ja kaupan alan työehtosopimuksesta kohtia, jotka liittyvät aiheeseen. Teoriaosuuden lopussa kerrotaan kustannuksista, joita työntekijästä aiheutuu työnantajalle.

Tutkimuskysymyksen haetaan vastausta erilaisten tyypillisten case-tapauksien kautta, jotka ovat kuitenkin mahdollisia tosielämässä. Tapauksissa on laskettu työntekijästä aiheutuvia kustannuksia, jolloin työnantajalle aiheutuvien kustannusten määrä aukeaa paremmin lukijalle.

Vuokratyö on suunnattu lyhytaikaiseen tilapäisen työntekijän tarpeeseen, mutta sitä käytetään myös pidempiaikaisissa työsuhteissa. Selvitystyön perusteella päästiin tulokseen, että taloudellisesti vuokratyö on juuri lyhytaikaisessa käytössä kannattavampaa kuin pidempiaikaisessa.

ASIASANAT:

Vuokratyö, vähittäiskauppa, työnantajakustannukset.

Heidi Haapanen and Henna Raute

HIRED OR OWN STAFF?

This thesis clarifies in what situations companies are more economically viable to hire their own staff and when take advantage of the help offered by the temporary agency. The study is limited to Southwest Finland. The authors are interested in the agency – hired labour and wanted to find out how profitable the use of temporary hired work really is and in which situations it is a good alternative.

The theoretical part discusses the stages of temporary work in Finland since the 1970s and the current rules of temporary work. In addition, the theoretical part deals with the retail trade related tasks that the employee must know and the trade-related collective agreement with related topics. At the end of the theoretical section, the costs that the employee incurs to the employer are explained.

The answer to the research question is sought by using various invented, but very typical cases. In cases, the costs of the employee are calculated so that the employer costs are better shown to the reader.

Temporary employment is intended for short-term workforce needs, but is also used for long-term employment. Based on the findings of this study, temporary agency work is more economically profitable for short-term use than for longer periods.

KEYWORDS:

Agency work, retail trade, employer costs.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 VUOKRATYÖN KÄYTTÖ JA YLEISIMMÄT ALAT	8
2.1 Vuokratyön vaiheita Suomessa	8
2.2 Vuokratyön sääntely	11
3 TYÖPAIKKANA VÄHITTÄISKAUPPA	14
3.1 Suomalaisen työnteon historia	14
3.2 Vähittäiskaupan työtehtäviä	15
3.3 Kaupan alan työehtosopimus	16
4 TYÖNTEKIJÄSTÄ AIHEUTUVAT KUSTANNUKSET	19
5 CASET JA ANALYYSIT	23
5.1 Case 1 / Rautakaupan Pekka	23
5.2 Case 2 / Sairaslomalainen Sanna	24
5.3 Case 3 / K-market Kuusivuori	26
6 YHTEENVETO	28
LÄHTEET	30

LIITTEET

Liite 1. Palkkataulukko 1.4.2018 (PAM 2018)

KUVIOT

Kuvio 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (soveltaen Sädevirta 2002, 24 - 25).	12
Kuvio 2. Kaupan toimintamalli (Forssell 1979, 59).	14

TAULUKOT

Taulukko 1. Työnantajan noudattama irtisanomisaika (soveltaen PAM 2017, 24).	17
Taulukko 2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika (soveltaen PAM 2017, 24).	17

Taulukko 3. Vuosivapaiden määrä (PAM 2017, 116).	18
Taulukko 4. Palkallisen jakson pituus (soveltaen Pam 2017, 62).	21

1 JOHDANTO

Vuokratyön käyttö on puhuttanut Suomessa erityisesti viime vuosien aikana. Vuokratyötä on kuitenkin käytetty Suomessa 1960-luvulta lähtien ja sen käyttö on vain lisääntynyt koko 2000-luvun ajan. Vuonna 2016 vuokratyötä tekevien osuus palkansaajista oli lähes kaksi prosenttia. Vuokratyön käyttö on yleisintä tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Näillä kaikilla aloilla vuokratyön käyttö oli yleistynyt vuodesta 2015. Lisääntyneen vuokratyövoiman käytön myötä on perustettu vuokratyöfirmoja, jotka ovat keskittyneet pelkästään kaupan alalle. (Tilastokeskus 2017; Vuokratyöopas 201, 5.)

Usein väitetään, että vuokratyö on epävarman ja epätavallisen työn äärimuoto. Vuokratyölle ei myöskään ole lainkaan omaa lainsäädäntöä, vaan siihen sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä ja erilaisia säännöksiä eri laeista. Tämä tuo henkilövuokraukseen lisähaastetta, koska mahdollisissa ongelmatilanteissa ei välttämättä löydy suoraa vastausta, miten tulisi toimia. Vuokratyöntekijällä ei myöskään ole lainkaan irtisanomisaikaa vaan työ päättyy, kun tarvetta tilapäiselle työlle ei enää ole. Tästä syystä työsuhde voidaan päättää milloin vain. Vuokratyösuhteet ovat aina määräaikaista työsuhteita ja usein osa-aikaisia, ja nämä kasvattavat työn epävarmuutta. (Anttila & Suoranta 2007; 113; Hietala 2014, 25)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, *missä tilanteissa yritysten on taloudellisesti kannattavampaa palkata henkilöstöä itse ja milloin hyödyntää vuokratyöfirman tarjoamia työntekijöitä*. Aihe on rajattu ainoastaan taloudelliseen näkökulmaan ja ulkopuolelle on jätetty muut syyt, jotka voivat olla vaikuttamassa yrityksen valintapäätöksessä henkilöstövuokrausyrityksen ja oman työntekijän hankinnan välillä. Työ tehdään selvitystyönä kolmen erilaisen case-tapauksen kautta. Koska kannattavuus ja palkkaluokat vaihtelevat eri alueilla ja aloilla, selvitystyö on rajattu tästä syystä vähittäiskaupan alalle Varsinais-Suomen alueella. Kysymme alueen suurilta vuokratyöfirmoilta sähköpostitse alasta ja heidän hinnoittelustaan, jota hyödynnämme laskelmissa, joissa verrataan vuokratyöntekijän kustannuksia omaan henkilöstöön nähden. Lisäksi opinnäytetyössä käytetään lähteinä monipuolisesti kirjallisuutta ja verkkomateriaalia. Tärkeimmät lähteet ovat kaupan alan työehtosopimus, Sädevirta (2002) sekä Mattinen, Parnila & Orlando (2017). (Vara-apu 2018)

Molemmat tekijät ovat itsekin olleet vuokratyöntekijöitä, ja kiinnostus aiheeseen tuli sitä kautta. Tekijät halusivat aiheen liittyvän myös jollain tavalla palkkahallintoon. Lisäksi aiheen valintaan vaikutti jo pari vuotta pinnalla ollut kilpailukyky sopimus, jonka yhtenä tavoitteena on ollut suomalaisten yritysten kilpailukykyyn parantaminen muun muassa pienentämällä työnantajalle aiheutuvia maksuja ja lisätä uusien työpaikkojen määrää. (SAK 2018)

Opinnäytetyö on avuksi yrittäjille, jotka pohtivat kannattaako yrityksen käydä läpi pitkä rekrytointiprosessi vai ottaa osaava työntekijä vuokratyöyrityksen kautta. Muita kysymyksiä on, saako jo mahdollisesti koulutetun työntekijän tulevaa työtä varten, kannattaako uuden yrittäjän palkata omia työntekijöitä vai ottaa jopa koko henkilöstö vuokrafirman kautta.

Opinnäytetyön alussa kerrotaan vuokratyön historiasta ja sen vaiheista Suomessa. Lisäksi käydään läpi vuokratyön sääntelyä sekä esitellään, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia jokaisella vuokratyön osapuolella on. Seuraavassa osiossa käydään läpi yleisesti vähittäiskaupan alaa, tavallisimpia työtehtäviä, jotka työntekijän tulisi hallita, ja kaupan alan työehtosopimuksesta työn aiheeseen liittyviä kohtia. Ennen case-tapauksia kerrotaan vielä kustannuksista, joita työntekijästä aiheutuu työnantajalle. Itse case-tapauksissa pohditaan työnantajan kannalta parasta vaihtoehtoa hoitaa työntekijöiden palkkaus. Yhteenvedossa tuodaan esille yleisiä havaintoja ja annetaan jatkotutkimusaiheita.

2 VUOKRATYÖN KÄYTTÖ JA YLEISIMMÄT ALAT

Työtä voidaan joskus joutua teettämään jollain muulla tavoin kuin käyttämällä yrityksen omaa henkilöstöä. Vaihtoehtoina voi tällöin olla esimerkiksi alihankinta tai vuokratyövoiman käyttö. Alihankintaa käytetään usein tilanteissa, joissa ei oman henkilöstön osaaminen tai ammattitaito riitä työn suorittamiseen. Alihankintana saatetaan hankkia kirjainpito tai lakipalveluita. Rakennusallalla alihankintaa käytetään usein, koska eri osaamista tarvitaan runsaasti. Vuokratyöstä on kyse silloin, kun työnantaja siirtää työntekijän toisen työnantajan käyttöön työskentelemään tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. (Elomaa 2011, 15)

Vuokratyön käyttöä voidaan perustella monilla syillä. Usein syynä voi olla työvoiman tarpeen tilapäisyys kuten esimerkiksi sesonkien hoitaminen, sairauslomasijaisuudet ja niin sanottujen ruuhkahuippujen tasaaminen. Yritykselle voi olla kannattavampaa teettää satunnaiset työt henkilöstövuokrauksen kautta kuin palkata uusia työntekijöitä lyhyeksi ajaksi töihin. Uusien työntekijöiden rekrytointiprosessi saattaa viedä aikaa ja resursseja, jolloin voi olla helpompi käyttää vuokratyöyrityksen palveluita. Yksityisyrittäjällä voi olla korkea kynnys palkata ensimmäinen työntekijä esimerkiksi työ- ja sosiaaliturvan aiheuttaman työnantajavastuun takia. Vuokratyöntekijän myötä vastuu siirtyy työvoimaa vuokraavalle yritykselle. Lisäksi pienet yritykset joutuvat itse hoitamaan ammatti-osaamista vaativat henkilöstöasiansa, koska niillä harvoin on omaa henkilöstöasioita hoitavaa henkilökuntaa. Yrittäjä voi myös kokea henkilöstöasioiden hoitamisen vievän liikaa aikaa yrityksen varsinaisesta toiminnasta. (Mts. 15 – 16; Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 21)

2.1 Vuokratyön vaiheita Suomessa

Suomessa henkilöstövuokraus alkoi lisääntyä merkittävästi 1960-luvulla. Vuokratyövoiman yleistyminen alkoi telakkateollisuudesta ja 1970-luvulla sen käytön kasvu näkyi myös toimihenkilösektorilla. Ulkopuolisen henkilöstön käytön tarve kasvoi, koska kilpailu kiristyi ja automaation lisääntyminen sekä koneellistuminen vaativat uutta osaamista, eikä julkinen työnvälitys pystynyt vastaamaan kasvaneeseen tilapäisen työvoiman tarpeen täyttämiseen. Kasvaneet tilausmäärät etenkin metalliteollisuudessa saivat aikaan tarpeen lainata alan osaajia pienistä metallialan yrityksistä. Lisäksi yritykset ha-

lusivat välttää oman vakituisen henkilöstön palkkaamista, koska toistaiseksi voimassa-olevien työsuhteiden työsuhdeturvaa oltiin kehittämässä. Nämä seikat johtivat siihen, että metallialalla perustettiin niin kutsuttuja reppufirmoja, joiden kautta työntekijöitä vuokrattiin. (Sädevirta 2002, 9)

Vuokratyön käytön yleistyessä myös erilaiset väärinkäytökset alkoivat lisääntyä. Työntekijät saattoivat jäädä ilman palkkoja, kun yritykset alkoivat keinotella konkurseilla. Tämän lisäksi sosiaali-, työ- ja verolainsäädäntöjä laiminlyötiin vuokratyöntekijöiden työsuhteissa. Näiden väärinkäytösten vuoksi Suomen ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Suomen ammattijärjestö solmivat vuonna 1969 ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen (UTS) Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa. Normien tarvetta pohdittiin etenkin lisätyövoimaa tarvitsevien yritysten vakituisen henkilöstön suojaamisen kannalta. Sopimuksessa sallitaan vuokratyöntekijöiden käyttö vakinaisten työntekijöiden rinnalla ainoastaan tasaamaan tilapäisiä työhuippuja sekä tilanteissa, joissa tehtävät ovat ajallisesti tai laadullisesti rajoitettuja eikä yrityksen omilla työntekijöillä ole mahdollisuuksia suorittaa esimerkiksi työn aikarajallisuuden, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden takia. Työvoimaa vuokraavan yrityksen edellytettiin lisäksi noudattavan työ- ja sosiaalilainsäädäntöä sekä alalla käytettävää yleistä työehtosopimusta. (Mts. 10)

Vuonna 1975 Metalliteollisuuden Työnantajaliitto ry rajoitti vuokratyövoiman käyttöä jäsenyrityksissään. Kun jäsenyritysten velvoitettiin käyttävän ainoastaan työnantajaliiton jäsenten vuokraamaa työvoimaa, ei työvoiman vuokraamiseen keskittyneille yrityksille jäänyt alalla toimintamahdollisuuksia. Rajoitus oli käytössä vain metallialalla ja esimerkiksi ravintola-alalla ja toimistotehtävissä työvoiman vuokraus jatkui läpi 1970-luvun vilkkaana. (Elomaa 2011, 25; Mts.10)

Henkilöstön vuokrauksen hyväksyttävyys oikeudellisesta ja eettisestä näkökulmasta nousi taas puheenaiheeksi 1970- ja 80-lukujen vaihteessa. Tästä syystä alettiin tehdä aiempaa perusteellisempaa selvitystyötä työvoiman vuokrauksen käsitteestä, sen tilanteesta voimassaolevissa laissa ja sopimuksissa sekä merkitystä ja laajuutta työmarkkinoilla. Tällöin tarkastelussa otettiin huomioon työntekijöiden lisäksi myös yritysten ja hallinnon näkökulma vuokratyön eduista ja haitoista. Työntekijöiden vuokrauksen ongelmina nähtiin muun muassa vuokratyöntekijöiden käyttö lakonalaisissa töissä, vuokratyövoiman jääminen työsuhde-etujen ulkopuolelle ja jo aiemmin mainittujen työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöjen kiertäminen. Työsopimuksissa saatettiin myös rajoittaa

vuokratyöntekijöiden siirtymistä työn teettäjäyrityksen palvelukseen vuokrauksen sopimuskauden päättymisen jälkeen. Usein yritysten väliseen sopimukseen lisättiin kohta, jossa käyttäjäyritys joutui maksamaan sopimussakon, jos vuokratyöntekijä otetaan omaan palvelukseensa sopimuksen päättymisen jälkeen. (Sädevirta 2002, 10 - 11)

Vuonna 1986 lainsäädäntöön tehtiin muutoksia, jolloin maksullinen työnvälitys lopetettiin ja vuokratyö siirtyi tarkan säätelyn alaisuuteen. Työntekijöiden vuokraustoimintaa seurattiin tarkasti erilaisten kirjallisten selvitysten muodossa ja vuokratyön asetukseen tuli erittäin tarkat määräykset siitä, kuka sai harjoittaa henkilöstön vuokraustoimintaa ja millä ehdoilla. Vuokrafirman sai esimerkiksi perustaa 25 vuotta täyttänyt Suomen kansalainen, joka pystyi hallita itseään ja omaisuuttaan. Lisäksi hänen tuli olla riittävästi perehtynyt vuokraustoiminnan harjoittamiseen. Myös suomalaisella rekisteröidyllä yhteisöllä oli mahdollisuus saada lupa vuokrausyrityksen perustamiseen, jonka päätoiminen vastuunalainen henkilö täytti työvoimatoimiston antamat ehdot. (Anttila & Suoranta 2007, 115; Mts. 13)

Samat tekijät jatkavat, että lupaedellytysten ja seurannan lisäksi tuli paljon rajoituksia. Esimerkiksi samaa vuokratyöntekijää ei saanut käyttää samassa työssä puolta vuotta kauemmin tietyin poikkeuksin. Sopimuksiin ei myöskään saanut enää sisällyttää kohtaa, joka rajoitti työntekijää tekemästä työsopimusta käyttäjäyrityksen kanssa sovitun työkauden jälkeen. Erityisesti naisvaltaisilla palvelualoilla käytettiin kuitenkin jatkuvasti vuokratyöntekijöitä, vaikka määräykset olivatkin tiukentuneet.

Vuokratyön säätelyyn tehtiin seuraavan kerran muutoksia vuonna 1993. Vuokratyö vapautettiin lähes kokonaan asetuksen määrittämistä toimintaehdoista. Perustelut säätelyn purkuun olivat turhan ja toimimattoman byrokratian vähentäminen, tarve vähentää valtion kuluja ja avata tietä kilpailulle myös työnvälityksessä Euroopan unionin vaatimuksesta. Lisäksi valvonta siirrettiin työsuojeluviranomaisille työvoimaviranomaisilta ja voittoa tavoitteleva työnvälitys poistettiin luvanvaraisuuden alaisuudesta. Vuoden 2011 jälkeen vuokraustoiminnan harjoittajalla ei ole enää ollut ennakkoilmoitusvelvoitetta toiminnan aloittamisesta, mutta edelleen on pyynnöstä annettava Työ- ja elinkeinoministeriölle tiedot välitettujen työntekijöiden määrästä ammattiryhmittäin, vuokrattujen henkilöiden määrästä ja keskimääräisestä vuokratyösuhteen kestosta, palveluja käyttäneiden asiakkaiden määrästä ja muista tarjoamistaan palveluista, jotka liittyvät työhaakuun. (Anttila & Suoranta 2007, 115; Hietala ym. 2014, 24)

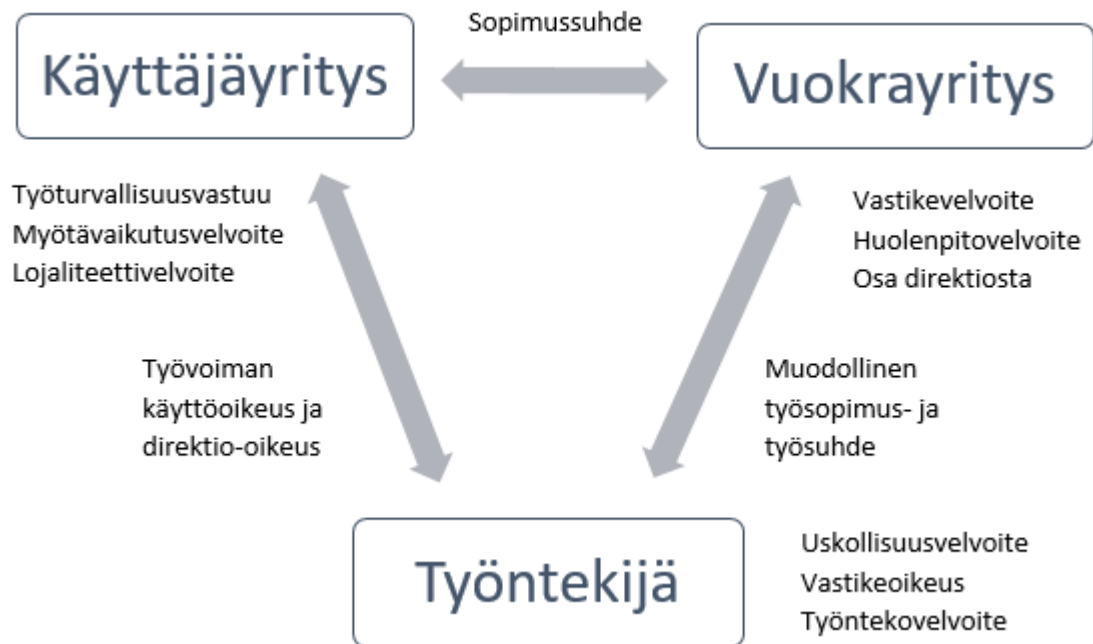
2.2 Vuokratyön sääntely

Kun työvoiman vuokrauksen luvanvaraisuudesta luovuttiin 1990-luvulla, ei Suomen lainsäädännössä ole ollut yleistä vuokratyövoiman käyttöä koskevaa lakia, vaan vuokratyösuhteisiin sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä kuten muihinkin työsuhteisiin. Tämän jälkeen on kuitenkin otettu erityisesti vuokratyötä koskevia säännöksiä eri lakeihin. Näitä säännöksiä on muun muassa työsopimuslaissa (55/2011), työturvallisuuslaissa (738/2002), työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) sekä lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999). (Finlex 2018)

Lainsäädännön lisäksi vuokratyösuhteissa noudatetaan työehtosopimuksia, joista kolme on vahvistettu yleissitoviksi työvoimanvuokrausalalla: henkilöstöpalvelualan työehtosopimus, ravintolamuuksikkoja koskeva työehtosopimus sekä vuokratyötä kemian alan vuokratyösopimus. Jos työntekijä ei kuulu mihinkään näistä työehtosopimusten soveltamisaloista, noudatetaan yleensä joko vuokrausyrityksen tai käyttäjäyrityksen työehtosopimusta. (Hietala ym. 2014, 25-27)

Työelämässä pääsääntöinen sopimussuhde on kahden sopimusosapuolen solmima toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen työsuhde. Tästä syystä työlainsäädännöstä ei aina löydy vastausta vuokratyösuhteeseen liittyviin ongelmiin, vaan usein ongelmat ovat menneet oikeuskäytännön ratkaistavaksi. Käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välisestä sopimussuhteesta ei ole tehty erityisääntelyä, vaan siihen sovelletaan lakia varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (OikTL 228/1929), joka sisältää säännökset sopimuksen tekemisestä ja valtuutuksesta sekä oikeustoimen pätemättömyydestä ja sovitelusta. (Elomaa 2011, 18)

Perinteisessä työsuhteessa on kaksi osapuolta, mutta vuokratyössä kolme. Tällaisesta kolmen osapuolen asetelmasta voidaan käyttää nimitystä kolmikantasuhde (Kuvio 1). Vuokratyösuhteessa osapuolina ovat vuokrayritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys, jota saatetaan kutsua myös isäntäyritykseksi. Vuokrayrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde, kun taas käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välillä on olemassa sopimussuhde. Työsuhdetta ei siis ole käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä, vaan työnantajan velvollisuuksista vastaa pääsääntöisesti työntekijää vuokraava yritys. Käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välillä on liikesopimus, jolla vuokrayritys siirtää työnantajan direktio-oikeuden eli työnjohdon- ja valvonnan sekä välittömästi työn tekemiseen liittyvät velvollisuudet käyttäjäyritykselle. (Mts. 27; Hietala ym. 2014, 13; Salli 2012, 105)



Kuvio 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (soveltaen Sädevirta 2002, 24 - 25).

Työnantajan eli henkilöstön vuokraamista harjoittavan yrityksen velvollisuuksiin kuuluu palkanmaksu, sairausajanpalkka sekä työehtosopimuksen määrätessä tilapäisen hoitovapaan ajan palkanmaksu. Vuokrayrityksen tulee myös huolehtia työaikakirjanpidosta sekä ylityöseurannasta, mutta käyttäjäyritys pitää huolen esimerkiksi työ- ja lepoajoista sekä päättää työvuorot ja tekee aloitteen mahdollisista ylityöistä. Vuokrayrityksen vastuulla on huolehtia vuosilomista sekä vuosilomapalkoista ja lomakorvauksista. Kuitenkin pidempään jatkuneissa työsuhteissa käyttäjäyritys voi sovittaessa päättää loman pitämisaikakohdan vuosilomalakia noudattaen. Työterveyshuollon järjestäminen ja tapaturmavakuuttaminen ovat työnantajan velvollisuuksia, mutta käyttäjäyrityksen tulee huolehtia työturvallisuudesta työpaikalla perehdyttämällä työntekijät ja järjestämällä asianmukaiset työvälineet ja suojaimet. Työsuhteen päättyessä vuokrayrityksellä on työtodistuksen antamisvelvollisuus, jos työntekijä sitä pyytää, ja käyttäjäyrityksen tulee toimittaa vuokrayritykselle tiedot työtaidoista ja käytöksestä työtodistusta varten. (Salli 2012, 105 - 106; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 18, 26)

Vuokratyöntekijän yleiset velvollisuudet ja oikeudet ovat samanlaisia kuin perinteisessäkin työsuhteessa, mutta ne ovat jakautuneet käyttäjäyritystä ja työnantajaa kohtaan. Työntekijällä on velvollisuus hoitaa työsuhteessa sovitut työtehtävät huolellisesti ja

noudattaa annettuja määräyksiä työn suorittamisesta käyttäjäryityksessä. Annetut määräykset voivat olla esimerkiksi työn suorittamistavat ja työajat. Käyttäjäryityksen on kuitenkin otettava huomioon, jos asiakassopimuksessa on ulkopuolelle rajattu tietyt työtehtävät olosuhteiden tai laadun perusteella, työntekijä voi kieltäytyä näistä tehtävistä. Työntekijällä on myös oikeus kieltäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa omalle tai muiden työntekijöiden terveydelle tai hengelle.

Työntekijällä on lojaliteettivelvoite sekä työnantajaa että käyttäjäryitystä kohtaan. Lojaliteettivelvoitteella tarkoitetaan, että työntekijän on vältettävä toiminnassaan kaikkea, mikä voisi saada aikaan vahinkoa työnantajalle ja on muutenkin ristiriidassa kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa, jota hänen asemassaan olevalta työntekijältä voidaan vaatia. Lojaliteettivelvoite on voimassa koko työsuhteen ajan, myös vapaaajalla. (Hietala ym. 2014, 139 – 140, 142; Huhta 2017, 73 – 75.)

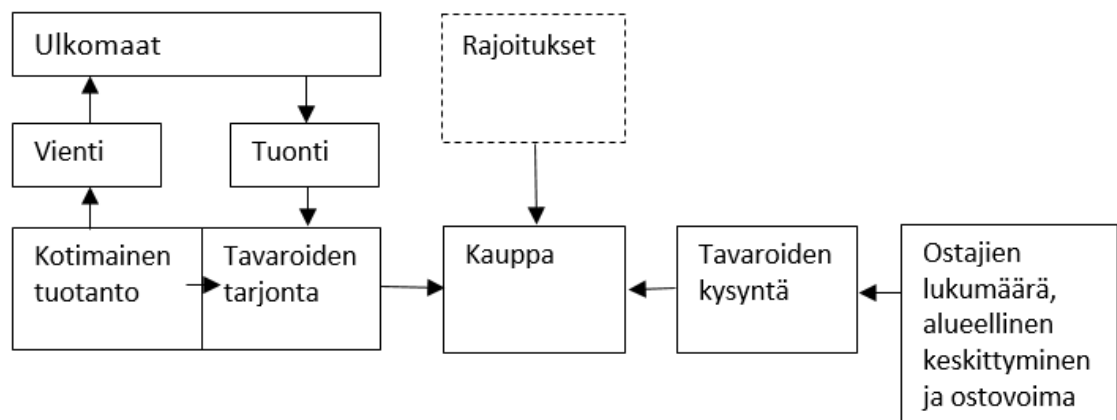
Hietalan (2014, 146 – 147) mukaan perinteisessä työsuhteessa työntekijä ei saa työsuhteen aikana käyttää hyödyksi tai kertoa muille työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Liike- ja ammattisalaisuuksia ei ole työ sopimuslaissa määritelty, mutta yleensä niillä tarkoitetaan esimerkiksi taloudellisia ja teknisiä tietoja, tietoja työmenetelmistä, tuotantomääristä sekä ohjelmistoja ja asiakasrekistereitä. Kielto on voimassa myös työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työntekijä on saanut tiedon oikeudettomasti. Vuokratyösuhteessa säännös on voimassa vuokratyöryityksen ja vuokratyöntekijän välillä, mutta ei käyttäjäryityksen ja vuokratyöntekijän välillä, koska työntekijän ja käyttäjäryityksen välillä ei ole sopimussuhdetta. Tästä syystä käyttäjäryityksen ja työntekijän täytyy tarvittaessa erikseen sopia liike- ja ammattisalaisuuksien suojasta.

Vuokratyösuhteissa on käytännössä rajoitettu kommunikaatio. Työntekijä ei voi neuvotella muun muassa palkastaan tai työehdoistaan käyttäjäryityksen kanssa, vaikka työ suoritetaan sen esimiesten valvonnassa. Nämä ja muutokset työssä sekä tyytymättömyydet työtä kohtaan tulee käsitellä vuokratyöryityksen kanssa. Tällä tavalla vuokratyö saadaan pidettyä vaivattomana ja positiivisena käyttäjäryityksen kannalta. Yritys ei myöskään saa tietää työntekijän työehtoja tai todellista palkkaa. Työntekijä ei taas saa tietää vakinaistumisen ehtoja tai asiakasyrityksen työntekijöiden työehtoja. (Anttila & Suoranta 2007, 133.)

3 TYÖPAIKKANA VÄHITTÄISKAUPPA

Kaupankäyntiä on ollut jo kautta aikojen. Kun raha tuli yleisemmäksi, alettiin sitä käyttää tavarain vastikkeena. Keskeisimmät asiat kaupankäynnissä ovat tavarain tarjonta ja kysyntä, mutta yhteiskunnan rajoitukset vaikuttavat myös kaupan toimintaan. Kuvio 2 esittää niin tarjontaa ja kysyntää, kuin yhteiskunnan rajoitteita. Tarjonnan suuruus riippuu sekä kotimaisesta tuotannosta että tuonneista. Vienti ja tuonti vaikuttavat toisiinsa, mitä suurempi vienti, sitä enemmän voi myös tuoda tavaroita.

Liikenneyhteyksillä on huomattavasti vaikutusta kaupan toimintaan, koska tavarain kuljettaminen kaupalle muokkaa tuotteiden hintaa. Jos tuotteen kuljetus on kallis, pitää tuotteen hinnan olla korkea kuljetuksen hinnan kattamiseksi. Ostajien määrä ja heidän ostovoimansa vaikuttavat tuotteiden kysyntään. Ostovoimaan vaikuttaa vahvasti ostajan tulot, kun tulot ovat korkeammat, on asiakkailta mahdollisuus kuluttaa enemmän. (Ammattinetti 2017; Forssell 1979, 59-65)



Kuvio 2. Kaupan toimintamalli (Forssell 1979, 59).

3.1 Suomalaisen työnteon historia

Vuoden 1945 jälkeen työpaikkoja oli hyvin niukasti saatavilla ja toimeentulotaso oli alhainen. Sodan jälkeinen jälleenrakennus toi työpaikkoja rakennusalaan, elantoa saatiin maataloudesta ja sotakorvaukset kiihdyttivät teollisuustyötä. Työt olivat ruumiillisia ja koneita tuli vähitellen enemmän ja enemmän avuksi. Normaaliksi kriteeriksi palkkatyölle asetui miesten suorittamat työt. Naiset eivät käyneet palkkatyössä, vaan he teki-

vätkin saman määrän töitä palkatta. Työtä tehtiin kuutena päivänä viikossa ja päivät venyivät pitkiksi. 1960-luvulla maatalous koneellistui, palveluiden parissa oli yhä useampi töissä ja teollisuuden osuus kasvoi tuotannossa. Naisia alkoi siirtyä palkkatyöhön muun muassa tekstiiliteollisuuteen, sekä työviikko muuttui viisi päiväiseksi ja työtunnit vähenivät. (Väänänen & Turtiainen 2014, 262 - 272)

3.2 Vähittäiskaupan työtehtäviä

Kaupan ala on suuri työllistäjä Suomessa ja se työllistääkin noin 300 000 henkilöä. Vähittäiskaupoissa työskentelee kolmea eri työntekijätyyppiä: avainhenkilöt, kokoaikaiset työntekijät ja vaihtuva henkilökunta, vuokratyövoima kuuluu tähän viimeiseen kategoriiaan. Kaupan alalla työskennellessä pitää osata monenlaista, mutta hyvin tärkeää on kassatyöskentely ja tavaroiden esille laitto. Pienemmissä kaupoissa tulee hallita enemmän asioita, mutta suuremmassa saa keskittyä yhteen asiaan lähes koko ajan. Asiakaspalvelun laatu on hyvin tärkeää, sillä jokainen kauppa haluaa antaa parhaan mahdollisen kuvan itsestään, ja siksi työntekijällä pitäisikin olla hyvä asenne ja taito palvella asiakkaita. Ammattitaitoiselta työntekijältä vaaditaan ongelmanratkaisukykyä poikkeavien tilanteiden varalta. Vuokratyöntekijälle tämä on aina pieni haaste, koska juuri sen myymälän tavat eivät välttämättä ole kovin tuttuja. (TAT 2017; Rämö 2008, 28 - 33)

Yrityksillä on oikeus valita työntekijänsä vapaasti, mutta kuitenkin niin, ettei syrjintää tapahdu. Työlainsäädäntö ja työehtosopimus ovat työntekijän turvat. Niissä on määrätty edellytykset, mitä muun muassa uusi työntekijä saa palkaksi. Tämä on hyvänä turvana aloittavalle kaupan alan työntekijälle. (Mts. 38 - 39)

Kaupassa päätehtävinä on kassatyöskentely ja kuorman purkaminen hyllyyn. Myös monia muita työtehtäviä kaupasta löytyy, muun muassa tuotteiden tilaaminen ja vastaanottaminen, varastosaldojen tarkistaminen ja kampanjoiden tekeminen. Työvuorot vaihtelevat kaupan aukioloaikojen mukaisesti. Päivittäistavarakaupoissa on kattava valikoima erilaisia tuotteita, joten työntekijän pitää osata auttaa ja kertoa tuotteista. Kassatyöskentely, joka on yksi kaupan tärkeimmistä työpisteistä- ja tehtävistä, on yleensä vuokratyöntekijän hommaa. Kaikissa saman ketjun myymälöissä kassajärjestelmä ja siihen liittyvät tehtävät ovat lähes samanlaisia, jolloin vuokratyöntekijän on siinä helppo päästä työskentelyyn kiinni. Kassatyöskentelyssä tulee toimia reippaasti, mutta myös tarkkaavaisesti. Maksun jälkeen tuotteet ovat asiakkaan omaisuutta, joten niitä tulee

myös kohdella sen mukaisesti. Jokaiseen asiakkaaseen tulee keskittyä erikseen ja hoi-
taa palvelu loppuun asti. Kuittia tulee aina tarjota asiakkaalle. (PTY 2017; Rämö 2008,
78 – 79, 81 – 83, 97 - 99)

Vuokratyöfirman kautta kauppaan töihin tulevan henkilön tulee osata perusasiat vähit-
täiskaupassa työskentelystä. Yrityksen tulee koko ajan valvoa, että heidän työnteki-
jänsä osaavat työtehtävät. Kassajärjestelmä opetellaan harjoittelukerralla jossakin myy-
mälässä, ja tämä aika on yleensä palkatonta. Kassatyön lomassa opetetaan muitakin
myyjälle tärkeitä tehtäviä, kuten omavalvontaa. Omavalvonnassa kiinnitetään huomiota
ikärajatuotteita, kuten tupakkaa ja alkoholia, ostavien asiakkaiden ikään. Jos asiakas
näyttää alle 30-vuotiaalta, tulee häntä pyytää näyttämään henkilöllisyydistuoksensa.
PCI-maksupäätte on kaikkien kauppojen kassoilla. Työntekijän tulee suorittaa PCI-mak-
supäättekoulutus nettikurssina hyväksytysti ennen vuorojen tekemistä. Veikkauksen pe-
linmyyntilaitteita on nykyään lähes kaikissa kaupoissa. Myyjän tulee osata käyttää veik-
kauksen pelinmyyntilaitetta ripeästi asiakkaan esittämän ”tilauksen” jälkeen. Veikkauk-
sen verkosta löytyvä pelimyyjäksi -verkkokurssi tulee suorittaa myös hyväksytysti en-
nen veikkauskassalle päättymistä. (K eLearning 2018; Työ- ja elinkeinoministeriö 2018,
18)

3.3 Kaupan alan työehtosopimus

Työehtosopimus on yleinen kaikkia hyödyttävä sopimus. Siinä sovitaan työntekijän
eduista paljon kattavammin kuin laissa. Normaalisitovaa työehtosopimusta noudate-
taan työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä, mutta yleissitovaa työehtosopimusta tulee
noudattaa jokaisessa yrityksessä. Kaupan alan työehtosopimus on yleissitova ja se vel-
voittaa työnantajaa muun muassa noudattamaan sen antamaa vähimmäispalkkamää-
rystä, mutta niistä korkeampia korvauksia voidaan kuitenkin maksaa. Kaupan alan
työehtosopimusta noudatetaan muun muassa vähittäis-, tukku- ja kioskikaupassa,
huolto- ja liikenneasematoiminnassa sekä kaupan palvelu- ja tukitoiminnassa. (PAM
2017, 22; Tekniikan akateemiset 2018)

Kaupan alan työehtosopimus on Kaupan liiton ja Palvelualojen ammattiliiton välinen so-
pimus alan työehdoista. Työehtosopimuksessa on sovittu muun muassa työsuhteesta,
työajasta, palkkauksesta, lomista ja muista soveltamisalan eduista. Työehtosopimukset
ovat aina määräaikaaisia, muutaman vuoden kestäviä. Uusin sopimus tuli voimaan hel-
mikuussa 2018 ja on voimassa vuoden 2020 tammikuun loppuun. (Yle Uutiset 2018)

Työntekijän aloittaessa työsopimuksessa sovitaan koeajasta, joka on kaupan alalla enintään neljä kuukautta. Tänä aikana työsopimus voidaan purkaa molempien osapuolien toimesta ilman irtisanomisaikaa. Normaali irtisanomisaika on 14 päivän ja kuuden kuukauden välillä riippuen työsuhteen kestosta ja kumpi osapuoli on irtisanomisen takana (Taulukko 1 ja 2). Irtisanomisaika alkaa seuraavasta päivästä irtisanomisesta. (PAM 2017, 23 – 24)

Taulukko 1. Työnantajan noudattama irtisanomisaika (soveltaen PAM 2017, 24).

Työsuhteen kesto irtisanomisen hetkellä	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	14 päivää
yli vuoden – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Taulukko 2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika (soveltaen PAM 2017, 24).

Työsuhteen kesto irtisanomisen hetkellä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työsuhteen aikana työntekijälle kertyy vuosilomaa samoin kuin palkkaakin. Vuosilomalaki määrää vuosilomaa koskevista säännöksistä, mutta työehtosopimuksessa voidaan sopia toisin kuin laki määrää. Lomista voidaan sopia myös työntekijän ja työnantajan välillä poiketen laista tai työehtosopimuksesta, mutta siinä tapauksessa tulee poikkeuksien olla työntekijälle näitä paremmat. (Mattinen ym. 2017, 170)

Lomaa kertyy lomanmääräytymisvuoden aikana alle vuoden kestäneissä työsuhteissa kaksi arkipäivää ja yli vuoden kestäneissä 2,5 arkipäivää täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomaa kertyy siis lain mukaan enintään 24 tai 30 arkipäivää vuodessa. Lomanmääräytymisvuosi on aina 1.4. – 31.3., ja täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on tehnyt töitä joko vähintään 14 päivää tai

35 tuntia. Jos työntekijälle ei kerry kuukauden aikana työsopimuksen mukaan 14 työpäivää, lomaa ansaitaan 35 tunnin säännön mukaan. (Mts. 171; PAM 2017; 71)

Kaupan alalla loman lisäksi kertyy vuosivapaata. 1.1.2017 lähtien tuli käyttöön uusi vuosivapaajärjestelmä, jolla korvattiin arkipyhjäjärjestelmä, jolloin työaika lyhentäviä päiviä kertyi vuodessa noin 8,4 päivää. Vuosivapaajärjestelmässä vapaita kertyy enintään 6,5 päivää. Uudessa järjestelmässä arkipyhät eivät enää lyhennä työaika. (PAM 2017, 115; KEY 2018)

PAM:n (2017, 115) työehtosopimuksen mukaan vuosivapaita alkaa kertyä työsuhteen kestänyt kuusi kuukautta muun muassa tehdyistä työtunneista ja työnantajan määräämästä koulutuksesta, josta maksetaan säännöllisen työajan ansionmenetystä. Työntekijä ansaitsee vuosivapaata jokaista kertynyttä 220 työtuntia kohden Taulukon 3 mukaisesti.

Taulukko 3. Vuosivapaiden määrä (PAM 2017, 116).

Kertyneiden tuntien määrä	Vuosivapaiden määrä	Vuosivapaatuntien määrä
220	1	8
440	2	16
660	3	24
880	4	32
1100	5	40
1320	6	48
1540	6,5	52

Työntekijä saa vuosivapaan ajalta palkkansa kiinteiden lisien kanssa, mutta ilman olosuhde ja työaikalisiä. Jos työntekijä on kuukausipalkkainen, hän saa normaalin palkan riippumatta pidetystä vuosivapaan pituudesta. Jos työntekijä haluaa yksittäinen vuosivapaan rahana, rahakorvaus lasketaan kertomalla vuosivapaan pituus tuntipalkalla. Vuosivapaat maksetaan rahakorvauksena myös, jos työsuhteen päättyessä on pitämättömiä vuosivapaita. (PAM 2017, 118 - 120)

4 TYÖNTEKIJÄSTÄ AIHEUTUVAT KUSTANNUKSET

Työnantajan suurin työntekijäkustannus on työntekijän rahapalkka tehdystä työstä. Laissa ei ole säädetty minimipalkan määrää, joten palkka muodostuu työlakien, työehtosopimuksen ja henkilökohtaisen työehtosopimuksen mukaan. Kaupan alalla palkan suuruuteen vaikuttavat myös työtehtävät, koulutus, palvelusvuodet, lisät ja paikkakunta, jossa työ tehdään. Työehtosopimuksen loppuun on aina liitettyä palkkaliite palkkataulukoihin (Liite 1), josta on helppo katsoa alin mahdollinen palkka. (PAM 2017, 48)

Taulukossa palkat menevät palkkaryhmittäin, jotka muodostuvat työn vaativuuden ja tehtävien mukaan. Vähittäiskaupassa myyjien palkkaryhmiä ovat Myyjä I (palkkaryhmä B1) ja Myyjä II (palkkaryhmä C1). Myyjä II:n ammattitehtävät ovat vaativampia kuin Myyjä I:n. Palkassa on otettava myös huomioon, jos työ tehdään Helsingissä, Espoossa, Kauniaisissa tai Vantaalla, on taulukkopalkka suurempi kuin muualla Suomessa. Kaupan alalla palvelusvuodet vaikuttavat palkan suuruuteen kolmantena, viidentenä ja kahdeksantena työvuotena. Jos työntekijä on suorittanut ammatillisen tutkinnon, joka liittyy työtehtäviin, hänet katsotaan heti kolmannen vuoden työntekijäksi. (Mts. 48 – 49, 168 - 169; PAM 2018; Työsuojelu 2016.)

Palkan lisäksi on vielä monia työnantajalle työntekijästä aiheutuvia sivukuluja, joiden osuus on jopa noin kolmannes työntekijän bruttopalkasta. Bruttopalkka on summa ennen ennakonpidätystä, vakuutusmaksuja ja muita vähennyksiä. Talousverkon julkaisun mukaan *työntekijän eläkevakuutus* eli TyEL on yksi suurimmista työntekijästä aiheutuvista pakollisista menoeristä. (Laakso 2014) Työeläkemaksua joutuvat maksamaan kaikki työnantajat ja sitä maksetaan kaikista työntekijöistä, jotka ovat 17 – 67-vuotiaita. Koko eläkemaksu ei tule työnantajan maksettavaksi vaan työntekijä maksaa osan vakuutusmaksusta. TyEL-prosentti saattaa muuttua vuosittain ja vuonna 2017 TyEL-maksu oli 25,1 prosenttia. Vuonna 2018 maksu on 25,3 prosenttia.

Työntekijän vakuutusmaksun osuus vuonna 2018 on

- 17 – 52-vuotiailla 6,35 prosenttia,
- 53 – 62-vuotiailla 7,85 prosenttia ja
- yli 62-vuotiailla 6,35 prosenttia palkasta.

Kun työntekijän osuuden vähentää koko TyEL-maksusta, työnantajan osuuksiksi tulee 18,95 ja 17,45 prosenttia. Vuodesta 2017 työeläkemaksuissa tuli muutosta ainoastaan

kilpailukyky sopimuksen aiheuttamasta työnantajan maksusta työntekijän maksuun siirtävästä osuudesta, joka kasvattaa työntekijän osuutta 0,20 prosenttiyksikköä. (Mattinen ym. 2017, 51, 54; Rimmi 2017; Yritys-Suomi 2017a)

Toinen työntekijästä aiheutuva kustannus työnantajalle on *työttömyysvakuutusmaksu*. Työttömyysvakuutusmaksuilla rahoitetaan työttömyysturva, johon kuuluu esimerkiksi työttömyyspäivärahat, koulutuspäiväraha ja työvoimapoliittinen aikuiskoulutus. Työttömyysvakuutusmaksukin jakautuu TyEL:in tavoin työnantajan ja palkansaajan osaan. Vuonna 2018 työnantajan työttömyysvakuutusmaksun suuruus palkkasummasta on 0,65 prosenttia 2 059 500 euroon asti. Sen ylittävältä osalta maksu on 2,60 prosenttia, ja palkansaajan maksettavaksi tulee 1,90 prosenttia palkasta. (Mattinen ym. 2017, 60; Yrittäjät 2018)

Työnantaja järjestää myös *työntekijöiden ryhmähenkivakuutuksen ja tapaturmavakuutuksen*, joka korvaa työntekijöiden työssä aiheutuneet tapaturmat sekä jotkin erikseen määritellyt vammat ja ammattitaudit. Tapaturmavakuutus on voimassa työpaikalla työstä johtuvissa olosuhteissa ja siihen kuuluvalla alueella. Se on myös voimassa työmatkalla Suomessa tai ulkomailla, työnantajan asioissa ollessa ja etätyössä työhön liittyvässä välittömässä toiminnassa. Tapaturmavakuutus tulee ottaa työntekijöille ennen työn alkamista ja se astuu voimaan, kun hakemus on vastaanotettu vakuutusyhtiössä. (Mts. 57: Yrittäjät 2018)

Ryhmähenkivakuutus on otettava, jos alan työehtosopimus sitä edellyttää. Ryhmähenkivakuutuksen piiriin kuuluvat lähes kaikki työtapaturmalain mukaan pakollisesti vakuutettavat henkilöt. Tapaturmavakuutus ja ryhmähenkivakuutus ovat molemmat prosentti-perusteisia ja työnantaja maksaa ne kokonaisuudessaan. Tapaturmavakuutuksen prosenttiosuus ei ole samansuuruinen kaikilla ammattiryhmillä, vaan se määräytyy työn vaarallisuuden perusteella ja joissain tapauksissa työturvallisuuden parantaminen vaikuttaa vakuutusmaksun suuruuteen. Tapaturmavakuutusmaksun suuruus on 0,30 – 8,00 prosentin välillä. Vuonna 2018 se on keskimäärin 0,8 prosenttia. Ryhmähenkivakuutusmaksun määrä vaihtelee vakuutusyhtiöittäin ja vuonna 2018 maksun suuruus on keskimäärin 0,07 prosenttia. (Mts. 58; Yrittäjät 2018; Yritys-Suomi 2017b)

Edellisten, jokaisen palkan yhteydessä menevien kulujen lisäksi työnantajalle tulee myös maksettavaksi *vuosilomapalkka* ja mahdollinen *sairausajan palkka*. Kaupan alalla vuosilomapäivän palkka saadaan laskettua kuukausipalkasta käyttämällä jakajana 25. Lomapalkkaan ja -korvaukseen lisätään työehtosopimukseen perustuvia lisiä loman-

määräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden kestäneessä työsuhteessa 10 prosenttia ja yli vuoden kestäneessä 12,5 prosenttia. Lisät voivat olla esimerkiksi ilta- ja lauantailisiä tai sunnuntaityöltä maksettu korotus. Jos työntekijä tekee alle 37,5 tuntia viikossa, lomapalkka tai -korvaus on 10 prosenttia koko lomanmääräytymisvuoden työssäoloansiosta työsuhteen kestänyt alle vuoden ja 12,5 prosenttia yli vuoden kestäneessä työsuhteessa. (PAM 2017, 73 - 74)

Vuosilomapalkan lisäksi työntekijälle maksetaan lomarahaa, jos työntekijä aloittaa loman ilmoitettuna aikana ja palaa töihin heti loman päätyttyä. Lomarahan suuruus on 50 prosenttia vuosilomalain mukaan ansaitusta lomapalkasta. (Mattinen ym. 2017, 183; Mts. 77)

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän ei pysty tekemään työsopimuksen mukaista työtä sairastumisen tai tapaturman johdosta, joka ei ole aiheutunut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Palkka maksetaan jaksoon kuuluvilta työpäiviltä ja palkallisen jakson pituus määräytyy alla olevan taulukon (Taulukko 4) mukaisesti. Taulukossa mainittu karenssiaika on työntekijän sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää. Jos työntekijä sairastuu 30 päivän kuluessa samaan sairauteen, karenssiaika on ainoastaan sairastumispäivä. (Mts. 60 - 62)

Taulukko 4. Palkallisen jakson pituus (soveltaen Pam 2017, 62).

Työsuhteen kesto sairastumisen hetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle kuukausi	50 prosenttia palkasta sairausvakuutuslain karenssiajalta
1 – 2 kuukautta	sairausvakuutuslain karenssiaika
3 kuukautta – 2 vuotta	4 viikkoa
3 – 4 vuotta	5 viikkoa
5 – 9 vuotta	6 viikkoa
vähintään 10 vuotta	8 viikkoa

Jos työntekijä tekee alle 37,5 tuntia viikossa, hänelle maksetaan työvuoroiksi merkityiltä tunneilta. Jos työvuoroluetteloa ei ole, maksetaan palkka sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Työnantaja maksaa sairausajan palkan työntekijälleen ja hakee Kelalta sairausvakuutuskorvauksen, joka on noin 60 – 70 prosenttia työntekijän tulosta.

Työnantajan oikeus korvaukseen alkaa sairausvakuutuslain karenssiajan jälkeen. Toisin sanoen työnantajan maksettavaksi tulee kymmenen päivän palkka työntekijän sairausajalta ilman korvausta. (PAM 2017; 60, 62, 64; Mattinen ym. 2017, 232)

5 CASET JA ANALYYSIT

Tekijät ovat päätyneet kolmeen erilaiseen case-esimerkkiin, joiden kautta kerrotaan vuokratyön käytöstä vähittäiskaupoissa. Esimerkit ovat keksittyjä paikkoineen ja henkilöineen, mutta vastaavat täysin oikeita tilanteita, joita työnantajalle voi tulla eteen. Jokaisessa casessa on mietitty, kumpi vaihtoehto on parempi työnantajan kannalta, ottaa työntekijä vuokratyöfirman kautta vai solmia itse työsuhde työntekijän kanssa. Caseihin haluttiin ottaa mahdollisimman erilaiset tapaukset pohdinnan alle. Case 1:ssä työntekijä on jo vuokratyöfirman kautta työskennellyt vähittäiskaupassa, ja nyt työnantaja pohtii, haluaako hän pitää tilanteen ennallaan pitämällä työntekijän vuokratyöfirman kautta vai solmisiko työnantaja sopimuksen suoraan työntekijän kanssa. Case 1:ssä on laskettu kannattavuutta molempien vaihtoehtojen puolesta.

Case 2:ssa on kyseessä sairausloma. Työnantaja tarvitsee siinä sijaisen sairauslomalle kolmeksi kuukaudeksi jäävälle henkilölle ja miettii taas ratkaisua siihen, vuokratyöntekijä vai oma työntekijä. Casessa on kerrottu rekrytointiin menevistä kustannuksista sekä laskettu, kuinka paljon kuluja työntekijästä aiheutuu kolmen kuukauden ajanjaksolta. Case 3:ssa on äkillisiä irtisanoutumistapauksia ja taas mietitään mistä uusi työntekijä vanhan tilalle. Tässä tapauksessa on puntaroitu maksujen lisäksi myös muita asioita, kuten esimerkiksi osaamista. Kaikissa caseissa on päädytty tekijöiden mielestä parhaaseen ratkaisuun.

5.1 Case 1 / Rautakaupan Pekka

58-vuotias Pekka on työskennellyt Varsinais-Suomalaisessa rautakaupassa puolitoista vuotta vuokratyöfirman kautta. Hänellä on työsopimus vuokratyöfirman kanssa, mutta tekee töitä asiakasyritykselle eli rautakaupalle. Pekalla on nollatuntisopimus, mutta hän tekee töitä keskimäärin 21 tuntia viikossa. Pekalla on rakennusalan perustutkinto suoritettuna, mutta hänellä ei ole aikaisempaa työkokemusta kaupan alalta. Hän on työskennellyt aiemmin rakennustyömailla, mutta terveydellisistä syistä hän joutui vaihtamaan työpaikkaa vielä vanhemmalla iällä. Asiakkaat ovat antaneet Pekasta erittäin positiivista palautetta ja hän on hoitanut työnsä moitteettomasti. Pekka saa tällä hetkellä palkkaa kaupan alan työehtosopimuksen mukaisesti. Hänen tuntipalkkansa on 10,84 euroa, koska hänellä on tällä hetkellä yli vuoden työkokemus alalla.

Rautakauppa miettii pitäisikö heidän solmia työsuhde Pekan kanssa vai jatkaa vuokrasuhdetta. Rautakaupalla on noin 10 – 15 työntekijää ja yrityksen liikevaihto on ollut edellisinä vuosina noin 6-7 miljoonaa euroa.

Vuokratyöfirma on laskuttanut rautakaupalta Pekan työskentelystä 17,89 euroa tunnilta (+ arvonlisävero 24 %), joka on 1,65 kertaa työehtosopimuksen palkkataulukon mukaan maksettava 10,84 euroa tunnilta. Kerroin 1,65 on lähellä keskiarvoa, jota vuokrayritykset käyttävät Turun alueella yleisesti kaupan alalla. Muita kuluja rautakaupalle ei ole tullut ja vain tehdyistä tunneista on veloitettu. Vuokratyöyritys vastaa myös työntekijän vuosivapaasta ja -lomasta sekä mahdollisista sairausajan kuluista.

Jos rautakauppa maksaa itse Pekan palkan, tulee maksettaviksi kuluiksi myös Tyel-maksu, joka on 53 - 62 vuotiailta 17,45 % (1,89 €), työttömyysvakuutusmaksu 0,65 % (0,07 €), tapaturmavakuutus 0,8 % (0,09 €) ja ryhmähenkivakuutus 0,07 % (0,008 €). Näistä palkan lisäksi kertyvistä työnantajakuluista muodostuu yhteensä 2,06 euroa. Toisin sanoen Pekan ollessa työsuhhteessa rautakaupan kanssa, Pekan tuntikustannus työnantajalle on 12,90 euroa. Joka kuukausi Pekalle kertyy lomaa riippumatta siitä, kumpi yrityksistä on hänen työnantajansa. Rautakaupan tulee siis maksaa normaalin palkan lisäksi myös lomakorvaukset, kun on niiden aika.

Tekijät ehdottavat, että yrityksen kannattaisi solmia työsuhde Pekan kanssa, koska hän on työskennellyt yrityksessä jo pidemmän aikaa säännöllisesti ja yritys tarvitsee hänenlaisensa työntekijän vastaavalla tuntimäärällä vakituisesti. Toisaalta, jos Pekka sairastuisi ja joutuisi jäämään pidemmäksi ajaksi pois töistä, yritykselle tulisi ylimääräisiä kustannuksia, joita ei vuokratyöfirman kautta tulisi. Tekijöiden mielestä yrityksen ei kuitenkaan kannattaisi tämän takia jättää Pekkaa palkkaamatta.

5.2 Case 2 / Sairaslomalainen Sanna

Vähittäiskaupan työntekijälle on tulossa leikkaus, joka on ollut työnantajan tiedossa. Leikkauksen takia työntekijä tulee olemaan sairauslomalla ainakin 2-3 kuukautta ja yrityksen tulisi löytää työntekijälle sijainen sairausloman ajaksi. Työntekijä tekee 30 tuntia töitä viikossa, eikä yritys tule pärjäämään ilman noin suurta tuntimäärää viikossa tekevää henkilöä. Koska yrityksen resurssit ovat pienet, työnantaja on alkanut miettiä vuokratyövoiman käytön mahdollisuutta määräaikaisten työntekijän palkkaamisen sijaan.

Koska tässä tilanteessa kyse on tilapäisestä työntekijän tarpeesta, yritys voi vuokratyön käytöllä välttää aikaa vievän ja kustannuksia aiheuttavan rekrytoinnin, joka tuntuu muutamana kuukauden takia turhan suurelta prosessilta. Jos työntekijä palkataan itse hoide-
tun rekrytoinnin kautta, kustannuksia aiheutuu muun muassa rekrytoinnin hoitavan henkilön menetetystä työajasta, joka on pois työstä, jonka hän tekee normaalisti. Jos rekrytointiin osallistuu useampi henkilö, sitä enemmän kustannukset nousevat. Myös hakijoiden määrän runsaus lisää työajasta tuhlettua aikaa hakemusten suuren määrän takia.

Tehokkaalla esikarsinnalla saa kuitenkin kustannuksia laskettua ja haastatteluun voidaan kutsua vain muutama hakija. Kun työpaikkailmoituksen tekee huolellisesti ja informatiiviseksi, mahdollisia kyselyitä työpaikasta tulee luultavasti vähemmän, ja epäso-
vimmat hakijat jättäytyvät pois. Työpaikkailmoituksen kanavan oikealla valinnalla saa myös säästettyä aikaa, koska ilmoituksella tavoittaa juuri oikean segmentin. (Duunitori 2018)

Jos tilapäisen työntekijän lähtötuntipalkka olisi 10,84 euroa ja hän tekee töitä 30 tuntia viikossa 12 viikon ajan, hänen palkkansa tulisi olemaan 3 902,4 euroa koko ajalta. Tä-
hän lisätään vielä pitämättä jääneen vuosiloman palkka, jota on kertynyt 390,24 euroa. Palkka olisi yhteensä 4 292,64 euroa. Tähän tulee vielä lisäksi työnantajakustannukset: TyEI 18,95 % (813,46 €), työttömyysvakuutusmaksu 0,65 % (27,90 €), tapaturmava-
kuutus 0,8 % (34,34 €) ja ryhmähenkivakuutus 0,07 % (3,00 €). Työnantajakustannuk-
set ovat yhteensä 878,70 euroa. Työntekijästä aiheutuvat kustannukset työnantajalle tältä ajalta ovat yhteensä 5 171,34 euroa.

Vuokratyöntekijän kustannus olisi yritykselle 3 902,4 euroa kerrottuna 1,65. Kustannus tulisi olemaan kolmen kuukauden ajalta siis yhteensä 6 438,96 euroa (+alv 24%).

Vuokratyöyrityksen veloitus työntekijästä koko ajalta on noin 1.200 euroa enemmän kuin summa, joka yrityksen tulisi omasta työntekijästä maksaa. Todennäköisesti pelkkä väliaikaisen työntekijän rekrytointiprosessi tulisi maksamaan jo enemmän työnantajalle, joten tässä tapauksessa tekijöiden mielestä yrityksen kannattaisi käyttää vuokratyöfir-
man palvelua.

5.3 Case 3 / K-market Kuusivuori

K-market Kuusivuori on pieni perheyrittäjä. Sitä johtavat kauppiaspariskunta Mika ja Maikki. K-market on avattu jo kymmeniä vuosia sitten, mutta pariskunta on ollut siinä kauppiaina 18 vuotta. Heillä on töissä kahdeksan työntekijää. Kaksi nuorta osa-aikaista työntekijää pääsivät opiskelemaan ja he muuttavat toiselle paikkakunnalle. He irtisanoutuivat varoittamatta. Toinen nuorista on töissä enää kaksi viikkoa, joka on hänen irtisanomisaikansa. Toinen heistä lupautuu olemaan kesän loppuun asti, toisin sanoen on vielä hieman vajaa kaksi kuukautta töissä. Yhden pitkäaikaisen työntekijän puoliso saa työkomennuksen ulkomailta ja koko perhe muuttaa. Tämä työntekijä on töissä kuukauden, joka on hänen irtisanomisaikansa, koska hän on työskennellyt yli viisi vuotta.

K-market on täten menettämässä kolme työntekijäänsä lyhyellä varoitusajalla, eivätkä nykyiset resurssit riitä täyttämään työvuoroja. Yrittäjäpariskunnalla on edessään mahdollinen rekrytointiprosessi ja he miettivät erilaisia vaihtoehtoja uuden työvoiman hankkimiselle. He ottavat aluksi apuun vuokratyöfirman kautta henkilön kiireellisimpiin vuoroihin, joita he eivät saa tehtyä omilla työntekijöillä. He haluaisivat palkata mieluummin oman työntekijän, eivätkä olisi kiinnostuneita jatkamaan vuokratyösuhdetta pitkäaikaisesti. Samalla he miettivät, onko tämä kannattavaa.

Koska työntekijöistä kaksi on ollut osa-aikaisia, voisiko yritys ottaa heidän tilalleen yhden kokoaikaisen työntekijän? Tekijät ehdottavat, että yrittäjät voisivat kysellä alan vuokratyöyrityksiltä, onko heillä kiinnostuneita työntekijöitä vakituisiin työsuhteisiin. Näin yrityksen ei tarvitsisi kouluttaa uusia työntekijöitä, jos osaavat tekijät löytyisivät heidän kauttaan. Tällä säästäisi koulutuksista aiheutuvia kustannuksia ja työntekijät saisi mahdollisimman nopeasti aloittamaan työt. Duunitorin (2018) sivuilla kerrotaan, että uusi työntekijä tulee alussa maksamaan yritykselle noin puolitoista kertaa oman palkan verran perehdytyksen vuoksi. Tämä aika voi olla jopa kuukaudesta vuosiin.

Kun kauppiaat hankkivat itse uuden työntekijän, menee heillä aikaa ja rahaa rekrytointiin kuten case 2:ssa kerrotaan. Yritys saa silloin itse vastata siitä, kenet haluavat mukaan joukkoonsa. Jos K-market ottaa vuokratyöfirman kautta työntekijän, on työntekijällä jo alalle kuuluva kokemus ja tietotaitoa työskentelystä, mutta hänelle pitää myös maksaa enemmän palkkaa kokemuksen ja ammattitaidon takia. K-marketin palkatessa uuden työntekijän omalla rekrytoinnilla he joutuvat kouluttamaan työntekijän alusta asti, mutta toisaalta hänelle tarvitsee maksaa vähemmän palkkaa kokemuksen puutteen takia.

Tekijät ehdottavat, että K-market Kuusivuoren kannattaisi palkata kaksi työntekijää, toinen kahden osa-aikaisen tilalle ja toinen kokoaikaisen tilalle, oman rekrytoinnin kautta. Tässä tapauksessa on parempi kouluttaa työntekijä ja maksaa hänelle hieman vähemmän palkkaa, koska toiveissa on todennäköisesti saada pitkäaikaiset työntekijät. Jos pitkäaikaiset työntekijät tulisivat vuokrafirman kautta, heistä aiheutuisi niin sanotusti turhia kustannuksia, joita vuokratyöntekijöitä välittävä yritys veloittaisi. Uusi työntekijä pystytään myös kouluttamaan juuri tämän yrityksen tapojen ja tarpeiden mukaan.

6 YHTEENVETO

Tämä opinnäytetyö hakee vastausta tutkimuskysymykseen: missä tilanteissa yritysten on taloudellisesti kannattavampaa palkata henkilöstöä itse ja milloin taas hyödyntää vuokratyöfirman tarjoamia työntekijöitä? Työ rajattiin vähittäiskaupan alaan Varsinais-Suomen alueella, koska palkat vaihtelevat aloittain ja alueittain. Selvitystyön case-tapauksen perusteella päästiin tulokseen, että vuokratyöntekijän käyttäminen on taloudellisesti kannattavampaa lyhytaikaisissa työsuhteissa, joihin vuokratyötä on tarkoitettu käytettäväksi. Tällaisessa tilanteessa rekrytointiin ei välttämättä ole kannattavaa käyttää resursseja korkeintaan muutaman kuukauden kestävän työsuhteen takia, koska rekrytinnin kustannukset voivat nousta korkeiksi.

Vuokratyön käyttö muista kuin taloudellisista syistä houkuttelee todennäköisesti yrityksiä käyttämään pidempiaikaisesti vuokratyötä sen helppouden vuoksi. Tällöin ei tarvitse miettiä työntekijöistä aiheutuvia lisätoita ja mahdollisen uuden työntekijän hankkimista näiden töiden tekemiseen. Rekrytinnin mukana tuomien riskien välttäminen, joita voi olla esimerkiksi yritykseen sopimattoman työntekijän palkkaaminen, jonka irtisanominen koeajan jälkeen voi olla mahdotonta ilman perusteltua syytä.

Opinnäytetyössä tekijät oppivat paljon uutta vuokratyöstä ja rekrytinnista. Vaikka molemmat ovat olleet itsekin vuokratyöntekijöitä, tuli opinnäytetyötä tehdessä paljon uutta tietoa esimerkiksi vuokratyöhön liittyvästä lainsäädännöstä, johon ei ole aikaisemmin tullut perehdyttyä. Oletuksena on kuitenkin aikaisemmin ollut, että vuokratyön säännökset poikkeavat jollain tavalla perinteisestä työsuhteesta. Kaupan alan työehtosopimukseen syventyminen toi esiin uusia hyödyllisiä asioita. Työnantajakustannukset ovat tulleet tutuiksi opiskelujen ohella ja näiden laskemista päästiin soveltamaan case-tapauksissa.

Lähteitä on käytetty monipuolisesti niin painetusta kirjallisuudesta kuin verkkomateriaalistakin. Valitettavasti moni kaupan alaan liittyvä kirjallinen tieto oli jo vanhaa, eikä sitä enää voinut käyttää. Vuokratyöhön liittyvää tuoretta kirjamateriaalia oli vaikea löytää. Verkkomateriaali oli useissa kohdissa ainoa vaihtoehto lähteeksi. Lisäksi opinnäytetyön liitteeksi oli tarkoitus lisätä vielä kaupan alan työehtosopimuksen palkkaliite, mutta kevään aikana neuvoteltu ja voimaan tullut työehtosopimus ei ollut vielä julkaistu tämän työn valmistumiseen mennessä.

Jatkotutkimuksena voisi tehdä yrityksille kyselyn heidän vuokratyönkäytöstä. Tällä ker-
taa näkökulmana voisi olla muut kuin taloudelliset syyt vuokratyön käytölle. Yrityksillä,
joilla on vuokrahenkilöstöä ja kokemusta sen käytöstä, on valintaan monia syitä, joita ei
tässä opinnäytetyössä otettu huomioon. Näissä yrityksissä on todennäköisesti käyty
läpi eri vaihtoehtoja henkilöstövajeen täyttämiseen, ja jokin tietty syy on ollut ratkaise-
vana tekijänä päätöksessä ottaa vuokratyöntekijä.

LÄHTEET

Ammattinetti 2017. Kaupan ala. Viitattu 22.9.2017. http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/2/72_ammattiala

Anttila, A-H. & Suoranta, A. 2007. Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Duunitori 2018. Rekrytoinnin hinta ja arvo. Viitattu 20.4.2018. <https://duunitori.fi/rekrytointi/artikkeli/rekrytoinnin-hinta-ja-arvo/>

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita.

Finlex 2018. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 20.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/>

Forssell, O. 1979. Kauppa Suomessa 1860-1960. Helsinki: Suomen Pankki.

Hietala, H.; Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.

Home, N. 1977. Kyläkupasta supermarketiin – Vähittäiskaupan sopeutuminen yhteiskunnan rakennemuutokseen vuosina 1952-1972. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.

Huhta, H-R. 2017. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita.

Kaupalan alan esimiesliitto KEY ry 2018. Uusi vuosivapaaajärjestelmä. Viitattu 25.4.2018. <https://www.esimiesliitto.com/kilpailukykykysymyksen-tuomat-muutokset-kaupan-tyoehtosopimuksiin/>

K eLearning 2018. Perehtymisen polku. Viitattu 26.4.2018. <https://e-working2.kesko.fi/> > Perehtymisen polku > Turvallisuus

Laakso, S. 2014. Paljonko työntekijä maksaa työnantajalle? Talousverkko. Viitattu 17.10.2017. <https://www.talousverkko.fi/palkka-kokonaispalkka-budjetointi/>

Mattinen, K.; Parnila, K. & Orlando, C. 2017. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. 2., uudistettu painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

PAM 2017. Kaupan työehtosopimus 1.2.2017 – 31.1.2018 ja Palkkaliite 1.3.2016 - 31.1.2018. Viitattu 28.3.2018. <http://netpaper.lonnberg.fi/pam/tes-fi/kaupan/#p=4>

PAM 2018. Kaupan alan työehtosopimus. Viitattu 28.3.2018. <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alaan-tyoehtosopimus.html>

Päivittäistavarakauppa ry, PTY 2017. Päivittäistavarakaupalla on monia tehtäviä. Viitattu 17.10.2017. <http://www.pti.fi/kaupan-toiminta/paivittaeistavarakaupan-tehtaevaet/>

Rimmi, R. 2017. Työeläkevakuutusmaksut 2018 – työntekijöille korotus. Veronmaksajat. Viitattu 17.10.2017. <https://www.veronmaksajat.fi/ajankohtaista/Ajankohtaista/Uutiset/tyoelakevakuutusmaksut-2018--tyontekijoille-korotus/>

Rämö, S. 2008. Retail – Kaupan työt ja toiminta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2018. Kilpailukykykysymys. Viitattu 25.4.2018. <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/kilpailukykykysymys>

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY.

Taloudellinen tiedotustoimisto TAT 2017. Kun koulu loppuu. Kaupan ala: Kauppa – yksityisten toimialojen suurin työllistäjä. Viitattu 17.10.2017. <https://www.kunkoululoppuu.fi/mille-alalle/kaupan-ala/>

Tekniikan akateemiset 2018. Työehtosopimukset Tes. Viitattu 4.4.2018. <https://www.tek.fi/fi/palvelut/edunvalvonta/tyoehtosopimukset-tes>

Tilastokeskus 2017. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Viitattu 1.10.2017 http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Loppuraportti. Viitattu 18.3.2018. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vuokraty%C3%B6voiman+k%C3%A4yt%C3%B6n+syit%C3%A4+yri-tyksiss%C3%A4+joissa+on+k%C3%A4yty+yt-neuvotteluja+29062011.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. TEM esitteet 11/2017. Vuokratyöopas. Viitattu 1.10.2017. <http://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Opas. Vuokratyöopas. Viitattu 26.4.2018. https://www.extraajat.fi/wp-content/uploads/2016/05/TEM_vuokratyopas_netti.pdf

Työsuojaus 2016. Palkka. Viitattu 28.3.2018. <http://www.tyosuojaus.fi/tyosuhde/palkka>

Vara-Apu Henkilöstöpalvelut 2018. Laskuri. Viitattu 27.3.2018. <https://www.vara-apu.com/laskuri>

Väänänen, A. & Turtiainen, J. 2014. Suomalainen työntekijä 1945-2013. Tampere: Vastapaino

Yle Uutiset 2018. STT. Kaupan alan neuvotteluratkaisu hyväksyttiin. Viitattu 24.4.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10105193>

Yrittäjät 2018. Tärkeitä lukuja 2018. Viitattu 27.3.2018. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/tarkeit-lukuja-2018-566541>

Yritys-Suomi 2017a. Työnantajan palkkakustannukset. Viitattu 17.10.2017. <https://yritys-suomi.fi/tyonantajan-palkkakustannukset>

Yritys-Suomi 2017b. Työnantajan lakisääteiset vakuutukset. Viitattu 17.10.2017 <https://yritys-suomi.fi/lakisaateiset-vakuutukset1>

Palkkataulukko 1.4.2018 (PAM 2018)

Kaupan työehtosopimukset – taulukkopalkat 1.4.2018

Työaikalisiin ei tule sopimuskauden aikana korotuksia.

PKS = Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

TYÖNTEKIJÄT								
PKS	1. vuotena		3. vuotena		5. vuotena		8. vuotena	
A	1720	10,75	1782	11,14	1878	11,74	1968	12,30
B1	1807	11,29	1867	11,67	1970	12,31	2058	12,86
B2	1824	11,40	1893	11,83	1998	12,49	2088	13,05
C1	1933	12,08	2001	12,51	2126	13,29	2222	13,89
C2	1948	12,18	2019	12,62	2154	13,46	2257	14,11
D	2050	12,81	2128	13,30	2271	14,19	2443	15,27
MUU SUOMI	1. vuotena		3. vuotena		5. vuotena		8. vuotena	
A	1652	10,33	1710	10,69	1796	11,23	1880	11,75
B1	1734	10,84	1793	11,21	1890	11,81	1966	12,29
B2	1752	10,95	1819	11,37	1911	11,94	1993	12,46
C1	1852	11,58	1918	11,99	2030	12,69	2117	13,23
C2	1865	11,66	1931	12,07	2051	12,82	2146	13,41
D	1965	12,28	2057	12,86	2163	13,52	2316	14,48

TUUKUMYYJÄT				
PKS	1. vuotena	3. vuotena	5. vuotena	8. vuotena
II	2284	2380	2493	2619
III	2651	2753	2872	3008
MUU SUOMI	1. vuotena	3. vuotena	5. vuotena	8. vuotena
II	2152	2246	2351	2472
III	2483	2583	2677	2805

ASENTAJAT JA HUOLTOMIEHET	
PKS	1793
MUU SUOMI	1722

HUOLTO- JA LIIKENNEASEMIEN RAVINTOLATYÖNTEKIJÄT						
	1. vuotena		5. vuotena		8. vuotena	
PKS	1842	11,51	1893	11,83	1983	12,39
MUU SUOMI	1816	11,35	1889	11,81	1931	12,07